



# सरकारी गजट, उत्तर प्रदेश

उत्तर प्रदेशीय सरकार द्वारा प्रकाशित

## असाधारण

विधायी परिशिष्ट

भाग-4, खण्ड (क)

(सामान्य परिनियम नियम)

लखनऊ, शुक्रवार, 29 जनवरी, 2021

माघ 9, 1942 शक सम्वत्

दुग्धशाला विकास उ०प्र०

कार्यालय दुग्ध आयुक्त एवं निबन्धक, दुग्ध सहकारी समितियों, उ०प्र०,

संख्या सी-24/दुग्ध-2/सह०/को०डोफे०कर्मचारी सेवा विनियमावली-2010/संशोधन-2021

लखनऊ, 29 जनवरी, 2021

अधिसूचना

सा०प०नि०-5

उ०प्र० सहकारी समिति अधिनियम-1965 (उ०प्र० अधिनियम संख्या-11, सन्-1966) की धारा-121(1) के अधीन शक्ति का प्रयोग करके, दुग्ध आयुक्त एवं निबन्धक दुग्ध सहकारी समितियों उ०प्र०, लखनऊ द्वारा अधिसूचना संख्या-1966/53-10-1(120)-10 दिनांक 08 नवम्बर, 2010 द्वारा प्रकाशित उत्तर प्रदेश कोआपरेटिव डेरी फेडरेशन कर्मचारी सेवा विनियमावली-2010 को निम्नवत संशोधित किया जाता है-

1-यह विनियमावली उत्तर प्रदेश कोआपरेटिव डेरी फेडरेशन कर्मचारी सेवा विनियमावली-2010 (प्रथम संशोधन-2021) कही जायेगी।

2-यह गजट में प्रकाशित होने के दिनांक से प्रवृत्त होगी।

3-उत्तर प्रदेश कोआपरेटिव डेरी फेडरेशन कर्मचारी सेवा विनियमावली-2010 में नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विनियमों के स्थान पर स्तम्भ-2 में दिया गया विनियम रख दिया जायेगा, अर्थात:-

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम
1-(2) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 के अधीन निबन्धित प्रादेशिक	1-(2) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 के अधीन

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्द्वारा प्रतिस्थापित विनियम
कोआपरेटिव डेरी फेडरेशन लि०, लखनऊ (जिसके अन्तर्गत इसकी समस्त इकाईयां भी हैं) और सहकारी दुग्ध संघों व सहकारी मिल्क बोर्ड, पराग डेरी नोएडा, विभिन्न परियोजनाओं तथा प्रतिनियुक्ति पर अन्यत्र संस्थाओं व विभागों में कार्यरत कर्मचारियों पर लागू होगी।	निबन्धित प्रादेशिक कोआपरेटिव डेरी फेडरेशन लि०, लखनऊ (जिसके अन्तर्गत इसकी समस्त इकाईयां भी हैं) और सहकारी दुग्ध संघों व सहकारी मिल्क बोर्ड, पराग डेरी नोएडा, विभिन्न परियोजनाओं तथा प्रतिनियुक्ति पर अन्यत्र संस्थाओं व विभागों में कार्यरत फेडरेशन के कर्मचारियों पर लागू होगी।
<p><b>28—निबन्धक की पूर्व सहमति से निम्नलिखित शर्तों पर स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति की जा सकती है:—</b></p> <p>(अ) वह कर्मचारी, जिसने 10 वर्ष की सेवा पूर्ण कर ली हो तथा उसकी आयु 40 वर्ष हो गई हो, लिखित अनुरोध पर स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति ले सकता है।</p> <p>(ब) फेडरेशन/संघ के प्रबन्धकों को लिखित कारणों का उल्लेख करने पर स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति अस्वीकार करने का अधिकार होगा।</p> <p>(स) स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति ग्रहण करने वाले कर्मचारी को निम्नलिखित सेवा निवृत्तक लाभ प्राप्त होंगे:—</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ईपीएफ विनियम के अनुसार, उनके भविष्य निधि लेखे में देय अवशेष धनराशि।</li> <li>2. फेडरेशन/संघ के नियमों के अनुसार कर्मचारी के खाते में जमा उपार्जित अवकाश वेतन के बराबर धनराशि।</li> <li>3. ग्रेच्युटी अधिनियम अथवा कर्मचारी पर लागू ग्रेच्युटी योजना की धनराशि।</li> <li>4. कर्मचारी पर लागू सेवा शर्तों के अनुसार एक माह अथवा तीन माह जैसी भी स्थिति हो, की नोटिस के बदले उक्त अवधि का वेतन।</li> </ol> <p>(द) इसके अतिरिक्त, जिस कर्मचारी की स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति का प्रार्थना-पत्र स्वीकार कर लिया जाये व प्रत्येक वर्ष की पूर्ण की गई सेवा के लिये डेढ़ माह की वेतन परिलब्धियों (वेतन तथा मंहगाई भत्ता) के बराबर अनुग्रह धनराशि या सेवा निवृत्ति के समय कर्मचारी की मासिक वेतन परिलब्धियों को अधिवर्षता आयु पूर्ण करने पर सेवा निवृत्ति की सामान्य तिथि से पहले अवशेष महीनों से गुणा करने पर निकाली गई धनराशि जो भी कम हो, के भुगतान का अधिकार होगा। उदाहरण के लिये—यदि किसी कर्मचारी ने 24 वर्ष की सेवा पूर्ण कर ली हो और उसको सामान्य सेवा निवृत्ति के लिये एक वर्ष शेष रह गई हो तो उसे मात्र 12 माह की परिलब्धियों के बराबर एक्सग्रेसिया का भुगतान किया जायेगा न कि 36 माह की परिलब्धियों।</p>	विलोपित

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्द्वारा प्रतिस्थापित विनियम
<p><b>85—(1)</b> किसी अन्य विनियम में दिये गये उपबन्धों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना किसी कर्मचारी को जो अपने कर्तव्यों का कोई उल्लंघन करता है या दण्ड, अपराध या अधिनियम की धारा 103 के अधीन किसी अपराध के लिये सिद्ध दोष हुआ है या इस सेवा विनियमावली द्वारा प्रतिषिद्ध कोई कार्य करता है तो उसे निम्नलिखित शास्तियों में से किसी द्वारा दण्डित किया जा सकेगा:—</p> <p>(क) निन्दा करना।</p> <p>(ख) स्थायी/अस्थायी रूप से वेतन वृद्धि रोकना।</p> <p>(ग) श्रेणी-4 के किसी कर्मचारी (चपरासी, चौकीदार आदि) पर जुर्माना।</p> <p>(घ) निलम्बन अवधि का पूर्णतया अथवा आंशिक रूप से वेतन रोकना।</p> <p>(ङ) कर्मचारी के आचरण द्वारा संस्था को होने वाली किसी धन सम्बन्धी क्षति को पूर्णतया अथवा आंशिक रूप में क्षतिपूर्ति करने के लिये वेतन या प्रतिभूति जमा से वसूली।</p> <p>(च) कर्मचारी द्वारा मौलिक रूप से धृत पद से अवनति।</p> <p>(छ) सेवा से हटाया जाना।</p> <p>(ज) सेवा से पदच्युति।</p> <p>एक से अधिक शास्ति का दण्ड देना अवैध होगा। जहाँ सेवा समाप्ति पूर्व स्वीकृति लेकर करनी होती है, वहाँ बिना उसके ऐसा अनुदेश शून्य है।</p> <p>(2)—दण्ड के आदेश की प्रतिलिपित अनिवार्यतः सम्बन्धित कर्मचारी को दी जायेगी और कर्मचारी के सेवा अभिलेख में इस आशय की प्रविष्टि की जायेगी।</p> <p>(3)—निन्दा करने के अलावा कोई भी शास्ति तब तक आरोपित नहीं की जायेगी जब तक की कर्मचारी को “कारण बताओं नोटिस” न दे दी गयी हो और वह विनिर्दिष्ट समय के भीतर उत्तर देने में असफल रहा हो अथवा उसका उत्तर दण्ड देने वाले अधिकारी द्वारा असंतोषजनक पाया गया हो।</p> <p>(4)—(क) आरोपित कर्मचारी को अपराध की गंभीरता के अनुसार, सक्षम अधिकारी द्वारा दण्ड दिया जायेगा। प्रतिबन्ध यह है कि खण्ड (1) के उपखंड (ड), (च) या (छ) (ज) के अधीन कोई शास्ति अनुशासनिक कार्यवाही किये बिना आरोपित नहीं की जायेगी।</p> <p>(ख)—कोई भी कर्मचारी जिस नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा वह नियुक्त किया गया था भिन्न किसी प्राधिकारी द्वारा तब तक हटाया या पदच्युत नहीं किया जायेगा जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी ने ऐसे प्राधिकार का प्रतिनिधायन ऐसे अन्य व्यक्ति या प्राधिकारी को लिखित रूप में पहले से ही न कर दिया हो।</p> <p>5—नियुक्ति प्राधिकारी या उसके द्वारा प्राधिकृत व्यक्ति वेतन वृद्धि रोकने का आदेश देते समय उस अवधि का जब तक के लिये वह रोक दी गई है और इसका कि क्या उससे भविष्य की वेतन वृद्धियाँ अथवा पदोन्नति स्थगित होगी, उल्लेख करेगा।</p> <p><b>86—(1)</b> किसी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही जाचकर्ता अधिकारी द्वारा नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का अनुपालन करते हुए की जायेगी, जिसके लिए यह आवश्यक होगा कि —</p> <p>(क) कर्मचारी को आरोप पत्र तामील किया जायेगा जिसमें विनिर्दिष्ट आरोपों और प्रत्येक आरोप के समर्थन में साक्ष्य का हवाला दिया गया हो और उससे युक्तियुक्त</p>	<p><b>85 शास्तियाँ —</b></p> <p>उपयुक्त और पर्याप्त कारण होने पर कर्मचारियों पर अधिरोपित की जाने वाली शास्तियों के प्रकार:</p> <p><b>लघु शास्तियाँ—</b></p> <p>(1) परिनिदा (सेंसर)।</p> <p>(2) किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिए वेतनवृद्धि को रोकना।</p> <p>(3) आदेशों की उपेक्षा या उनका उल्लंघन करने के कारण फेडरेशन या संघ को हुई आर्थिक हानि को पूर्णतः या अंशतः वेतन से वसूल किया जाना।</p> <p>(4) समूह “घ” के पदों को धारण करने वाले व्यक्तियों के मामले में जुर्माना, परन्तु ऐसे जुर्माने की धनराशि किसी भी स्थिति में उस मास के वेतन के जिसमें जुर्माना अधिरोपित किया गया हो, पच्चीस प्रतिशत से अधिक नहीं होगी।</p> <p><b>दीर्घ शास्तियाँ—</b></p> <p>(1) संचयी प्रभाव के साथ वेतनवृद्धि को रोकना।</p> <p>(2) किसी निम्नतर पद या श्रेणी या समयमान वेतनमान या किसी समय वेतनमान में निम्नतर प्रक्रम पर अवनति करना।</p> <p>(3) सेवा से हटाना (रिमूवल) जो भविष्य में नियोजन से निरहित नहीं करता हो।</p> <p>(4) सेवा से पदच्युति (डिसमिसल) जो भविष्य में नियोजन से निरहित करता हो।</p> <p><b>टिप्पणी—</b> निम्नांकित को दण्ड की श्रेणी में नहीं माना गया है—</p> <p>(क) किसी विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करने में असफल रहने पर या सेवा को शासित करने वाले नियमों/विनियमों या आदेशों के अनुसार किसी अन्य शर्त को पूर्ण करने में विफल रहने पर किसी कर्मचारी के वेतनवृद्धि को रोकना।</p> <p>(ख) सेवा में परिवीक्षा पर नियुक्त किसी व्यक्ति का परिवीक्षा अवधि के दौरान या उसकी समाप्ति पर नियुक्ति के निबन्धन या ऐसी परिवीक्षा को शासित करने वाले नियमों, विनियमों या आदेशों के अनुसार सेवा में प्रतिवर्तन।</p> <p>(ग) परिवीक्षा में नियुक्त किसी व्यक्ति की परिवीक्षा अवधि के दौरान अथवा उसकी समाप्ति पर सेवा के निबन्धन या ऐसी परिवीक्षा को शासित करने वाले नियमों, विनियमों और आदेशों के अनुसार सेवा का पर्यवस्यन।</p> <p><b>86 (1) निलम्बन —</b></p> <p>(i) कोई कर्मचारी जिसके आचरण के विरुद्ध कोई जाँच अनुध्यात है या उसकी कार्यवाही चल रही है, नियुक्ति प्राधिकारी के विवेक पर जाँच की समाप्ति के लम्बित रहने तक, निलम्बन के अधीन रखा जा सकेगा:</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि निलम्बन तब तक नहीं</p>

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम
<p>समय के भीतर, जो पन्द्रह दिन से कम नहीं होगा, आरोपों के सम्बंध में स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जायेगी।</p> <p>(ख) किसी ऐसे कर्मचारी को अपने प्रतिवाद के लिए अपने व्यय पर साक्षियों को प्रस्तुत करने या साक्षियों की प्रति-परीक्षा करने का अवसर भी दिया जायेगा और यदि वह ऐसा चाहे तो उसे व्यक्तिगत रूप से सुने जाने का अवसर भी दिया जायेगा।</p> <p>(ग) यदि आरोप पत्र के सम्बंध में कोई स्पष्टीकरण प्राप्त न हो या प्रस्तुत किया गया स्पष्टीकरण असंतोषजनक हो तो सक्षम प्राधिकारी उसे समुचित दण्ड जो वह आवश्यक समझे, दे सकता है।</p> <p>(2) (क) यदि कोई कर्मचारी ऐसे आचरण के आधार पर, जिसके कारण किसी आपराधिक आरोप पर सिद्ध दोष हुआ है, पदच्युत किया जाता है अथवा हटाया जाता है, या</p> <p>(ख) यदि कर्मचारी फरार हो गया है और तीन मास से अधिक से उसके ठौर-ठिकाने का पता नहीं है, या</p> <p>(ग) यदि कर्मचारी बिना पर्याप्त कारणों से जॉचकर्ता अधिकारी के समक्ष जब उसे विनिर्दिष्ट: लिखित रूप में हाजिर होने के लिए बुलाया जाए, हाजिर होने से इंकार करता है अथवा हाजिर नहीं होता है, या</p> <p>(घ) यदि उसे अन्यथा (उन कारणों से जो अभिलिखित किये जायेंगे) संसूचित करना सम्भव नहीं है तो सक्षम प्राधिकारी अनुशासनिक कार्यवाही किये बिना या बिना जारी रखे समुचित दण्ड दे सकता है।</p> <p>(3)—सेवा द्वारा किसी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही, निरीक्षणकर्ता अधिकारी अथवा सेवा के ऐसे अधिकारी द्वारा, जिसके नियंत्रणाधीन सदस्य कार्य कर रहा हो, इस आशय की रिपोर्ट दिये जाने पर की जायेगी।</p> <p>(4)—जॉचकर्ता अधिकारी, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इस प्रयोजन के लिए नियुक्त किया जायेगा :</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि वह अधिकारी, जिसकी प्रेरणा से अनुशासनिक कार्यवाही प्रारम्भ की गयी थी, जॉचकर्ता अधिकारी तैनात नहीं किया जायेगा और न ही जॉचकर्ता अधिकारी अपील प्राधिकारी होगा।</p> <p>(5)— विनियम संख्या 7 के खण्ड (4) के अंतर्गत आने वाले त्रुटि करने वाले कर्मचारी की दशा में, और यदि फेडरेशन की उपविधियों में ऐसी व्यवस्था की गयी हो तो सक्षम प्राधिकारी कर्मचारी के विरुद्ध आरोप पत्र की एक द्वितीय प्रति तैयार करेगा और उसे प्राधिकृत अधिकारी को भेजेगा, जो यदि रिपोर्टकर्ता प्राधिकारी द्वारा प्रथमदृष्टयः मामला बना दिया गया हो, फेडरेशन/दुग्ध संघ से वापस बुला लेगा और उसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही करेगा।</p> <p>(6)— उपरोक्त खण्ड (5) में निर्दिष्ट कर्मचारी से भिन्न कोई कर्मचारी निम्नलिखित परिस्थितियों में नियुक्ति प्राधिकारी अथवा इस प्रयोजन के लिए प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी द्वारा निलम्बनाधीन रखा जा सकता है,</p> <p>(क)—जबकि उक्त प्राधिकारी को यह समाधान हो जाये कि प्रथमदृष्टयः मामला ऐसा है जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी के हटाये जाने, पदच्युत किये जाने या पदावनत किये जाने की सम्भावना है।</p> <p>(ख)—जबकि उसके आचरण के सम्बंध में तुरन्त जॉच करना आशयित या विचाराधीन हो और उसका अपने पद पर अग्रेतर बना रहना फेडरेशन/दुग्ध संघ के हित में</p>	<p>करना चाहिए जब तक कि कर्मचारी के विरुद्ध अभिकथन इतने गम्भीर न हो कि उनके स्थापित हो जाने की दशा में सामान्यतः दीर्घ शास्ति का समुचित आधार हो सकता हो,</p> <p>(ii) कोई कर्मचारी, जिसके संबंध में या जिसके विरुद्ध किसी आपराधिक आरोप से सम्बन्धित कोई अन्वेषण, जाँच या विचारण, जो कर्मचारी के रूप में उसकी स्थिति से संबंधित है या जिससे उसके कर्तव्यों के निर्वहन करने में संकट उत्पन्न होने की संभावना हो या जिसमें नैतिक अधमता अन्तर्ग्रस्त है, लम्बित हो, नियुक्ति प्राधिकारी के विवेक पर तब तक निलंबित रखा जा सकेगा जब तक कि उस आरोप से संबंधित समस्त कार्यवाहियाँ समाप्त न हो जायें।</p> <p>(iii) (क) कोई कर्मचारी यदि वह अड़तालिस घण्टे से अधिक की अवधि के लिए अभिरक्षा में निरुद्ध किया गया हो चाहे निरोध आपराधिक आरोप पर या अन्यथा किया गया हो निलंबित करने के लिए नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश द्वारा निरोध के दिनांक से यथास्थिति निलम्बन के अधीन रखा गया या निरन्तर रखा गया समझा जायेगा।</p> <p>(ख) उपर्युक्त कर्मचारी अभिरक्षा से नियुक्ति किये जाने के पश्चात अपने निरोध के बारे में नियुक्ति प्राधिकारी को लिखित रूप से सूचित करेगा और समझे गये निलम्बन के विरुद्ध अभ्यावेदन भी कर सकेगा। नियुक्ति प्राधिकारी मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के साथ-साथ इस विनियम में दिये गये उपबन्धों के प्रकाश में अभ्यावेदन पर विचार करने के पश्चात अभिरक्षा से निर्मुक्त होने के दिनांक से समझे गये निलंबन को जारी रखने या उसका प्रतिसंहरण या उपांतरण करने के लिए समुचित आदेश पारित करेगा।</p> <p>(iv) कोई कर्मचारी उसे सिद्धदोष ठहराये जाने के दिनांक से, यदि किसी अपराध के लिए सिद्धदोष ठहराये जाने के कारण उसे अड़तालीस घंटे से अधिक अवधि के कारावास की सजा दी गयी है और उसे सिद्धदोष के फलस्वरूप तत्काल पदच्युत नहीं किया गया है या हटाया नहीं गया है, तो निलम्बन के लिए नियुक्ति प्राधिकारी के किसी आदेश से, यथास्थिति, निलम्बन के अधीन रखा गया या निरन्तर रखा गया समझा जायेगा।</p> <p><b>स्पष्टीकरण —</b> इस उप विनियम में निर्दिष्ट अड़तालीस घण्टे की अवधि की गणना सिद्धदोष ठहराये जाने के पश्चात और इस प्रयोजन के लिए कारावास की आन्तरायिक कालावधियों को, यदि कोई हो, ध्यान में रखा जायेगा।</p> <p>(v) जहाँ किसी कर्मचारी पर आरोपित पदच्युति या सेवा से हटाये जाने की शास्ति को इस विनियमावली या इस विनियमावली द्वारा विखंडित विनियमावली के अधीन अपील में अपास्त कर दिया जाय और मामले की अग्रेतर जाँच या कार्यवाही के लिए किसी अन्य निर्देशों के साथ प्रेषित कर दिया जाय वहाँ—</p> <p>(क) यदि वह शास्ति दिये जाने के ठीक पूर्व निलम्बन के अधीन था, तो उसके निलम्बन के आदेश को, उपर्युक्त किन्ही ऐसे निर्देशों के अधीन</p>

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम
<p>हितकर न समझा जाए।</p> <p>(ग)—जबकि उसके विरुद्ध किसी ऐसे दण्ड अपराध की कोई शिकायत पुलिस के अन्वेषणाधीन हो, जिसके लिए वह गिरफ्तार किया गया हो या भारतीय दण्ड संहिता, उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 या किसी अन्य अधिनियम के अधीन किसी विधि न्यायालय में विचारण हो रहा हो या किसी दण्ड न्यायालय द्वारा उसके विरुद्ध आरोप विरचित किये गये हो :</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि यदि निलम्बन विनियम 88 के खण्ड (1) के अनुसार हो, तो वह बाध्यकर होगा।</p> <p>(7)–(क) निलम्बनाधीन कर्मचारी समय-समय पर राज्य सरकार के कर्मचारियों पर लागू सुसंगत नियमों के अनुसार जीवन निर्वाह भत्ता पाने का हकदार होगा :</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि कोई कर्मचारी जो इस विनियमावली के प्रवृत्त होने के दिनांक को निलम्बनाधीन हो, वेतन का ऐसा भाग और ऐसे भत्ते प्राप्त करता रहेगा, जिनके लिए उसे निलम्बन की अवधि में प्राप्त करने की अनुमति दी गयी थी :</p> <p>अग्रेतर प्रतिबन्ध यह है कि निर्वाह भत्ते का भुगतान तब तक नहीं किया जायेगा जब तक कि निलम्बित कर्मचारी ने इस बात का प्रमाणपत्र न दिया हो और निलम्बन का आदेश देने वाले अधिकारी को इस बात का समाधान न हो जाए कि कर्मचारी निलम्बन अवधि के दौरान किसी अन्य सेवायोजन, कारोबार, वृत्ति या व्यवसाय में नहीं लगा था और उसने उसके लिए कोई पारिश्रमिक अर्जित नहीं किया है।</p> <p>(ख)—जब कोई कर्मचारी बहाल किया जाये तो बहाली का आदेश देने के लिए सक्षम प्राधिकारी निलम्बन की अवधि के लिए दिये जाने वाला वेतन तथा भत्तों और उक्त अवधि कार्य पर व्यतीत की गयी अवधि मानी जायेगी या नहीं, के सम्बंध में सुस्पष्ट आदेश देगा :</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि जहाँ बहाली का आदेश देने वाले प्राधिकारी की राय हो कि कर्मचारी पूर्णतयाः दोषमुक्त कर दिया गया है या निलम्बन पूरी तौर से अनुचित था, वहीं कर्मचारी को पूरा वेतन और भत्ते, जिसके लिए, यदि निलम्बित न किया गया होता, दिये जायेंगे।</p> <p>(2)–ऐसे मामलों में जो पूर्ववर्ती उपखण्ड (1) के प्रतिबन्धात्मक खण्ड के अंतर्गत नहीं आते हैं, कर्मचारी को वेतन और भत्तों का ऐसा अनुपात दिया जायेगा जैसा सक्षम प्राधिकारी आदेश दें।</p> <p>(ग)—खण्ड (ख) (1) के प्रतिबन्धात्मक खण्ड के अन्तर्गत आने वाले मामलों में निलम्बन की अवधि समस्त प्रयोजनों के लिए कार्य पर व्यतीत की गयी अवधि मानी जायेगी।</p> <p>(घ)—खण्ड (ख) (2) के अन्तर्गत आने वाले मामलों में निलम्बन की अवधि कार्य पर व्यतीत की गयी अवधि नहीं मानी जायेगी, जब तक कि सक्षम प्राधिकारी सुस्पष्टतः यह निर्देश न दें कि वह इस रूप में मानी जाये।</p> <p>(च)—निलम्बन आदेश भूतलक्षी दिनांक से प्रभावी नहीं होगा।</p> <p>(छ)—निलम्बनाधीन किसी कर्मचारी को छुट्टी स्वीकार नहीं की जायेगी।</p> <p>(ज)—कोई कर्मचारी जिसके विरुद्ध या तो ऋण के लिए या किसी दौण्डिक आरोप के लिए उसकी गिरफ्तारी की कार्यवाही की गयी हो या जिसे निवारक निरोध के</p>	<p>रहते हुए, पदच्युति या हटाने के मूल आदेश के दिनांक की ओर से निरन्तर प्रवृत्त हुआ समझा जायेगा।</p> <p>(ख) यदि वह निलम्बन के अधीन नहीं था, तो यदि उसे अपील करने वाले प्राधिकारी द्वारा इस प्रकार निर्देशित किया जाय, पदच्युति या हटाने के मूल आदेश को और से नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश से निलम्बन के अधीन रखा गया समझा जायेगा :</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि इस उप विनियम से किसी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जायेगा कि वह ऐसे मामले में जहाँ किसी कर्मचारी पर पदच्युति या सेवा से हटाये जाने के अधिरोपित शास्ति को इस विनियमावली के अधीन, उन अभिकथनों के, जिन पर शास्ति अधिरोपित की गयी थी, गुणों से भिन्न आधार पर अपास्त कर दिया गया हो, किन्तु मामले की अग्रेतर जाँच या कार्यवाही के लिए या किन्हीं अन्य निर्देशों के साथ प्रेषित कर दिया गया हो, उन अभिकथनों पर उसके विरुद्ध अग्रेतर जाँच लम्बित रहते हुए निलम्बन आदेश, इस प्रकार कि उसका भूतलक्षी प्रभाव नहीं होगा, पारित करने की अनुशासनिक प्राधिकारी की शक्ति को प्रभावित करता है।</p> <p>(vi) जहाँ किसी कर्मचारी पर आरोपित पदच्युति या सेवा से हटाने की शास्ति को किसी विधि न्यायालय के विनिश्चय या परिणामस्वरूप अपास्त कर दिया जाय या शून्य घोषित कर दिया जाय और नियुक्ति प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार करने पर, उसके विरुद्ध उन अभिकथनों, जिन पर पदच्युति या हटाने की शास्ति मूलरूप में आरोपित की गई थी, अग्रेतर जाँच करने का विनिश्चय करता हो चाहे वे अभिकथन अपने मूल में रहें या उन्हें स्पष्ट कर दिया जाय या उनके विवरणों को और अच्छी तरह विनिर्दिष्ट कर दिया जाय या उनके किसी छोटे भाग का लोप कर दिया जाय, वहाँ :</p> <p>(क) यदि वह शास्ति दिये जाने के ठीक पूर्व निलम्बन के अधीन था, तो उसके निलम्बन के आदेश को नियुक्ति प्राधिकारी के किसी निर्देश के अधीन रहते हुए पदच्युति या हटाने के मूल आदेश के दिनांक की ओर से निरन्तर प्रवृत्त हुआ समझा जायेगा।</p> <p>(ख) यदि वह निलम्बन के अधीन नहीं था तो उसे यदि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इस प्रकार निर्देशित किया जाय, पदच्युति या हटाने के मूल आदेश के दिनांक को और से सक्षम प्राधिकारी के किसी आदेश द्वारा निलम्बन के अधीन रखा गया समझा जायेगा।</p> <p>(vii) जहाँ कोई कर्मचारी (चाहे किसी अनुशासनिक कार्यवाही के संबंध में या अन्यथा) निलम्बित कर दिया जाय या निलम्बित किया गया समझा जाय और कोई अन्य अनुशासनिक कार्यवाही उस निलम्बन के दौरान उसके विरुद्ध प्रारम्भ कर दी जाय, वहाँ निलम्बित करने के लिए नियुक्ति प्राधिकारी अभिलिखित किये जाने वाले कारणों से यह निर्देश दे सकेगा कि कर्मचारी तब तक</p>

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम
<p>लिए किसी विधि के अधीन निरुद्ध किया गया हो, उस अवधि के लिए जिस अवधि के दौरान वह इस प्रकार अभिरक्षा में निरुद्ध रखा गया है या कारावास में हो, निलम्बनाधीन समझा जायेगा और उसे ऐसी अवधि के लिए उपखण्ड (क) के अधीन अनुमन्य निर्वाह भत्ते से भिन्न कोई वेतन और भत्ता नहीं दिया जायेगा जब तक कि, यथास्थिति, उसके विरुद्ध की गयी कार्यवाही समाप्त न हो जाए, या उसे निरोध से मुक्त न कर दिया जाए और उसे पुनः कार्य पर उपस्थित होने की अनुमति न दे दी जाए।</p> <p>(झ)—कारागार में निरुद्ध किये गये कर्मचारी को जीवन निर्वाह भत्ता विनियम-7 (क) के अधीन प्रमाण पत्र न होने पर भी सम्बन्धित कारागार के अधीक्षक की रिपोर्ट के आधार पर उसके परिवार को देय होगा।</p> <p>(ट)—निलम्बित कर्मचारी निलम्बन अवधि में लगातार सम्बद्धीकरण के स्थान एवं जाँच अधिकारी के सम्पर्क में रहेगा तथा अपना निवास का पता व दूरभाष नम्बर लिखित रूप में सम्बन्धित सेवायोजक, सम्बद्धीकरण के स्थान व जाँच अधिकारी को सूचित करेगा।</p> <p>(ठ)—क्षतिपूर्ति की दशा में क्षतिपूर्ति की कुल धनराशि सम्बन्धित कर्मचारी के मासिक वेतन से मासिक किश्तों में काटी जायेगी जो कि उसके मासिक वेतन के एक चौथाई से अधिक नहीं होगी।</p> <p>(९)—निलम्बन आदेश</p> <p>(क) उस प्राधिकारी द्वारा जिसने ऐसा आदेश दिया हो, या</p> <p>(ख) नियुक्त प्राधिकारी द्वारा प्रतिसंहृत किया जा सकता है यदि उसके प्रतिसंहरण के लिए पर्याप्त कारण हो और जिन्हे प्रतिसंहरण के आदेश में अभिलिखित किया जायेगा।</p>	<p>निलंबित बना रहेगा जब तक ऐसी समस्त या कोई कार्यवाही समाप्त न कर दी जाय।</p> <p>(viii) उक्त विनियम के अन्तर्गत निलम्बन आदेश तब तक प्रवृत्त बना रहेगा जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसे उपान्तरित या प्रतिसंहत न कर दिया जाय।</p> <p>(ix) इस विनियम के अन्तर्गत निलम्बन के अधीन या निलम्बन के अधीन समझा गया कोई कर्मचारी वित्तीय हस्त पुस्तिका, खण्ड दो, भाग 2 से 4 के मूल नियम 53 के उपबन्धों के अनुसार उपदान भत्ता पाने का हकदार होगा।</p> <p>(2) निलम्बन अवधि में वेतन और भत्ते आदि— इस विनियमावली के अधीन यथास्थिति विभागीय जाँच या अपराधिक मामले के आधार पर आदेश पारित हो जाने के पश्चात् सम्बन्धित कर्मचारी के वेतन और भत्तों के बारे में विनिश्चय और उक्त अवधि को ड्यूटी पर बिताया गया माना जायेगा अथवा नहीं पर विचार करते हुये उक्त कर्मचारी को नोटिस देकर वित्तीय हस्त पुस्तिका, खण्ड दो, भाग 2 से 4 के अधीन विनिर्दिष्ट अवधि के भीतर स्पष्टीकरण मांगने के पश्चात् अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा किया जायेगा।</p> <p>(3) अनुशासनिक प्राधिकारी —किसी कर्मचारी का "नियुक्ति प्राधिकारी" उसका अनुशासनिक प्राधिकारी होगा, जो इस विनिर्दिष्ट शास्तियों में कोई शास्ति अधिरोपित कर सकेगा:</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि किसी व्यक्ति को किसी ऐसे प्राधिकारी द्वारा जो उसके अधीनस्थ हो जिसके द्वारा उसकी वास्तविक रूप में नियुक्ति की गयी थी, पदच्युत या हटाया नहीं जायेगा।</p> <p>(4) दीर्घ शास्तियां अधिरोपित करने के लिये प्रक्रिया —किसी कर्मचारी पर कोई दीर्घ शास्ति अधिरोपित करने के पूर्व निम्नलिखित रीति से जाँच की जायेगी :-</p> <p>(i) अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं आरोपों की जाँच कर सकता है या अपने अधीनस्थ किसी प्राधिकारी को आरोपों की जाँच करने के लिए जाँच अधिकारी के रूप में नियुक्त कर सकता है।</p> <p>(ii) अवचार के ऐसे तथ्यों की जिन पर कार्यवाही का किया जाना प्रस्तावित हो, निश्चित आरोप या आरोपों के रूप में रूपान्तरित किया जायेगा जिसे आरोप-पत्र कहा जायेगा। आरोप-पत्र अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित और हस्ताक्षरित किया जायेगा।</p> <p>(iii) विरचित आरोप इतने संक्षिप्त और स्पष्ट होंगे जिससे आरोपित कर्मचारी के विरुद्ध तथ्यों और परिस्थितियों के पर्याप्त उपदर्शन हो सके। आरोप-पत्र में प्रस्तावित दस्तावेजी साक्ष्यों और उसे सिद्ध करने के लिए प्रस्तावित गवाहों के नाम मौखिक साक्ष्यों के साथ, यदि कोई हो, आरोप पत्र में उल्लिखित किये जायेंगे।</p> <p>(iv) आरोपित कर्मचारी से यह अपेक्षा की जायेगी कि वह किसी विनिर्दिष्ट दिनांक को जो</p>

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम
	<p>आरोप-पत्र के जारी होने के दिनांक से 15 दिन से कम नहीं होगा, व्यक्तिगत रूप से अपनी प्रतिरक्षा में एक लिखित कथन प्रस्तुत करे और यह कथन करें कि आरोप-पत्र में उल्लिखित किसी साक्षी का प्रतिपरीक्षा करना चाहता है और क्या वह अपनी प्रतिरक्षा में साक्ष्य देना या प्रस्तुत करना चाहता है। उसको यह भी सूचित किया जायेगा कि विनिर्दिष्ट दिनांक को उसके उपस्थित न होने या लिखित कथन दाखिल न करने की दशा में यह उपधारणा की जायेगी कि उसके पास प्रस्तुत करने के लिए कुछ नहीं है और जाँच अधिकारी एकपक्षीय जाँच करने की कार्यवाही करेगा।</p> <p>(v) आरोप-पत्र, उसमें उल्लिखित दस्तावेजी साक्ष्यों की प्रति और साक्षियों की सूची और उनके कथन, यदि कोई हो, के साथ आरोपित कर्मचारी को व्यक्तिगत रूप से या रजिस्ट्रीकृत डाक द्वारा कार्यालय अभिलेखों में उल्लिखित पते पर तामील की जायेगी, उपर्युक्त रीति से आरोप-पत्र तामील न कराये जा सकने की दशा में आरोप-पत्र को व्यापक परिचालन वाले किसी दैनिक समाचार पत्र में प्रकाशन द्वारा तामील कराया जायेगा :</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि जहाँ दस्तावेजी साक्ष्य विशाल हो वहाँ इसकी प्रति आरोप-पत्र के साथ प्रस्तुत करने के बजाय, आरोपित कर्मचारी की उसे जाँच अधिकारी के समक्ष निरीक्षण करने की अनुज्ञा दी जायेगी।</p> <p>(vi) जहाँ आरोपित कर्मचारी उपस्थित होता है और आरोपों को स्वीकार करता है, वहाँ ऐसे अभिस्वीकृति के आधार पर जाँच अधिकारी अपनी रिपोर्ट अनुशासनिक प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा।</p> <p>(vii) जहाँ आरोपित कर्मचारी आरोपों को इन्कार करता है, वहाँ जाँच अधिकारी आरोप-पत्र में प्रस्तावित साक्षी को बुलाने की कार्यवाही करेगा और आरोपित कर्मचारी की उपस्थिति में जिसे ऐसे साक्षियों की प्रति परीक्षा का अवसर दिया जायेगा, उनके मौखिक साक्ष्य को अभिलिखित करेगा। उपर्युक्त साक्ष्यों को अभिलिखित करने के पश्चात जाँच अधिकारी उस मौखिक साक्ष्य को मांगेगा और उसे अभिलिखित करेगा जिसे आरोपित कर्मचारी ने अपनी प्रतिरक्षा में अपने लिखित कथन में प्रस्तुत करना चाहा था :</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि जाँच अधिकारी ऐसे कारणों से जो लिखित रूप में अभिलिखित किये जायेंगे, किसी साक्षी को बुलाने से इन्कार कर सकेगा।</p> <p>(viii) जाँच अधिकारी उत्तर प्रदेश विभागीय जाँच (साक्ष्यों को हाजिर होने और दस्तावेज पेश करने के लिए बाध्य करना) अधिनियम, 1976 के उपबन्धों के अनुसार अपने समक्ष किसी साक्षी को साक्ष्य देने के लिए बुला सकेगा या किसी व्यक्ति के दस्तावेज प्रस्तुत करने की अपेक्षा कर सकेगा।</p> <p>(ix) जाँच अधिकारी सत्य का पता लगाने या आरोपों से सुसंगत तथ्यों का उचित प्रमाण प्राप्त करने की दृष्टि से किसी भी समय, किसी साक्षी से या आरोपित व्यक्ति से कोई भी प्रश्न, जो वह चाहे, पूछ सकता है।</p> <p>(x) जहाँ आरोपित कर्मचारी जाँच में किसी</p>

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम
	<p>नियत दिनांक पर या कार्यवाही के किसी भी स्तर पर उसे सूचना तामील किये जाने या दिनांक की जानकारी रखने के बावजूद उपस्थित नहीं होता है तो, जाँच अधिकारी एकपक्षीय जाँच की कार्यवाही करेगा। ऐसे मामले में जाँच अधिकारी, आरोपित कर्मचारी की अनुपस्थिति में, आरोप-पत्र में उल्लिखित साक्षियों के कथन को अभिलिखित करेगा।</p> <p>(xi) अनुशासनिक प्राधिकारी यदि वह ऐसा करना आवश्यक समझता हो, आदेश द्वारा उसकी ओर से आरोप के समर्थन में मामले को प्रस्तुत करने के लिए आरोपित कर्मचारी से भिन्न किसी कर्मचारी या विधि व्यवसायी को जिसे प्रस्तुतकर्ता अधिकारी कहा जायेगा नियुक्त कर सकता है।</p> <p>(xii) आरोपित कर्मचारी अपनी ओर से मामले को प्रस्तुत करने के लिए किसी अन्य कर्मचारी की सहायता ले सकता है किन्तु इस प्रयोजन के लिए विधिक व्यवसायी की सेवा तब तक नहीं ले सकता है जब तक कि अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा नियुक्त प्रस्तुतकर्ता अधिकारी कोई विधि व्यवसायी न हो या अनुशासनिक प्राधिकारी, मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए ऐसी अनुज्ञा न दे दिया हो:</p> <p>प्रतिबन्ध यह है कि यह विनियम निम्नलिखित मामलों में लागू नहीं होगा –</p> <p>(क) जहाँ किसी व्यक्ति पर कोई दीर्घ शास्ति ऐसे आचरण के आधार पर अधिरोपित की गई हो जो किसी आपराधिक आरोप पर उसे सिद्धदोष ठहराए, या</p> <p>(ख) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी का ऐसे कारणों से जो उसके द्वारा लिखित रूप में अभिलिखित किये जायेंगे, यह समाधान हो जाता है कि इस विनियमावली में से उपबंधित रीति से जाँच करना युक्तियुक्त रूप से व्यावहारिक नहीं है।</p> <p><b>(5) जाँच रिपोर्ट का प्रस्तुत किया जाना</b> – जाँच पूरी हो जाने पर जाँच अधिकारी जाँच के समस्त अभिलेखों के साथ अपनी जाँच रिपोर्ट अनुशासनिक प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा। जाँच रिपोर्ट में संक्षिप्त तथ्यों का पर्याप्त अभिलेख, साक्ष्य और प्रत्येक आरोप पर निष्कर्ष का विवरण और उसके कारण अन्तर्विष्ट होंगे। जाँच अधिकारी शास्ति के बारे में कोई संस्तुति नहीं करेगा।</p> <p><b>(6) जाँच रिपोर्ट पर कार्यवाही–</b></p> <p>(i) अनुशासनिक प्राधिकारी कर्मचारी को सूचना देते हुए ऐसे कारणों से जो लिखित रूप में अभिलिखित किये जायेंगे, मामला पुनः जाँच के लिए उसी या किसी अन्य जाँच अधिकारी को प्रेषित कर सकेगा। तदुपरान्त जाँच अधिकारी उस स्तर से जिससे अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा निर्देशित किया गया हो, उप विनियम 4 के उपबन्धों के अनुसार जाँच की कार्यवाही करेगा।</p> <p>(ii) अनुशासनिक प्राधिकारी, यदि वह किसी आरोप के निष्कर्ष पर जाँच अधिकारी से असहमत हो तो उस अभिलिखित किये जाने वाले कारणों से अपने निष्कर्ष को अभिलिखित करेगा।</p> <p>(iii) आरोप सिद्ध न होने की दशा में</p>



स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम	एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम
	<p>अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा आरोपित कर्मचारी को आरोपों से विमुक्त कर दिया जायेगा और तदनुसार उसे सूचित कर दिया जायेगा।</p> <p>(iv) यदि समस्त या किन्हीं आरोपों के निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि विनियमावली के विनियम 85 में विनिर्दिष्ट कोई शास्ति आरोपित कर्मचारी पर अधिरोपित होनी चाहिए तो वह उप-विनियम (6) (ii) के अधीन जाँच रिपोर्ट और उसके अभिलिखित निष्कर्षों की एक प्रति आरोपित कर्मचारी को देगा और उससे उसका अभ्यावेदन, यदि वह ऐसा चाहता हो, एक युक्तियुक्त विनिर्दिष्ट समय के भीतर प्रस्तुत करने की अपेक्षा करेगा। अनुशासनिक प्राधिकारी जाँच और आरोपित कर्मचारी के अभ्यावेदन से संबंधित समस्त सुसंगत अभिलेखों को ध्यान में रखते हुए, यदि कोई हो, इस विनियमावली में उल्लिखित एक या अधिक शास्तियाँ अधिरोपित करते हुए एक युक्तिसंगत आदेश पारित करेगा और उसे आरोपित कर्मचारी को संसूचित करेगा।</p> <p><b>(7) लघु शास्तियाँ अधिरोपित करने के लिए प्रक्रिया –</b></p> <p>(i) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी का समाधान हो जाय कि ऐसी प्रक्रिया को अंगीकार करने के लिए समुचित और पर्याप्त कारण है वहाँ वह उप विनियम (7) (ii) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए विनियमावली में उल्लिखित एक या अधिक लघु शास्तियाँ अधिरोपित कर सकेगा।</p> <p>(ii) कर्मचारी को उसके विरुद्ध अभ्यारोपणों का सार सूचित किया जायेगा और उससे एक युक्तियुक्त समय के भीतर अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जायेगी। अनुशासनिक प्राधिकारी उक्त स्पष्टीकरण, यदि कोई हो और सुसंगत अभिलेखों पर विचार करने के पश्चात् ऐसे आदेश जैसा वह उचित समझता है, पारित करेगा और जहाँ कोई शास्ति अधिरोपित की जाय वहाँ उसके कारण दिये जायेंगे। आदेश संबंधित कर्मचारी को संसूचित किया जायेगा।</p> <p><b>(8) सेवानिवृत्त की दशा में जाँच –</b></p> <p>(i) यदि विभागीय जाँच की कार्यवाही लम्बित रहते हुये आरोपित कर्मचारी अपनी अधिवर्षता आयु प्राप्त कर सेवानिवृत्त हो जाता है, तो लम्बित जाँच को फेडरेशन या संघ को आरोपित कर्मचारी द्वारा पहुँचायी गयी आर्थिक हानि के दृष्टिगत उसके सेवानिवृत्त देयकों (अर्जित अवकाश नगदीकरण) से वसूली के लिये विनियम 86 में उल्लिखित प्रक्रिया अनुसार जारी रखा जा सकता है, परन्तु सेवानिवृत्त कर्मचारी को अन्य कोई शास्ति नहीं दी जा सकती है और न ही अन्य कोई शास्ति के उद्देश्य से कार्यवाही प्रारम्भ की/जारी रखी जा सकती है।</p> <p>(ii) यदि सेवानिवृत्ति के पश्चात् कोई तथ्य सामने आये तो सेवानिवृत्त के पश्चात् भी फेडरेशन या संघ को आरोपित कर्मचारी द्वारा पहुँचायी गयी आर्थिक हानि की वसूली हेतु "बोर्ड" (जैसा कि विनियमावली, 2010 के विनियम 2 (3) में परिभाषित है) के अध्यक्ष के अनुमोदन से विनियम</p>

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2												
विद्यमान विनियम	एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम												
	<p>86 में उल्लिखित प्रक्रिया अनुसार कार्यवाही की जा सकती है, बशर्ते कि जिस घटना के सम्बन्ध में जाँच प्रारम्भ की जाये, जाँच प्रारम्भ करने की तिथि को उस घटना को चार वर्ष से अधिक समय न बीत चुका हो।</p> <p>(iii) यदि सेवानिवृत्त कर्मचारी के सेवानिवृत्त होने के चार वर्ष पश्चात् तथा सेवानिवृत्त होने के बारह वर्ष पूर्ण हो जाने के पूर्व फेडरेशन या संघ को आरोपित कर्मचारी द्वारा पहुँचायी गयी आर्थिक हानि से सम्बन्धित कोई तथ्य प्रकाश में आता है, तो प्रकरण की जाँच "बोर्ड" (जैसा कि विनियामावली, 2010 के विनियम 2 (3) में परिभाषित है) के अध्यक्ष के अनुमोदन से उ0प्र0 सहकारी समिति अधिनियम, 1965 की धारा 65/68 के अन्तर्गत कार्यवाही हेतु निबन्धक को सन्दर्भित किया जा सकता है।</p>												
<p><b>87—</b> विनियम 85 के खण्ड 1 के उपखण्ड क से घ के अधीन शास्ति आरोपित करने की अपील प्राधिकारी के समक्ष की जा सकेगी।</p>	<p><b>87 अपील —</b></p> <p>(i) कर्मचारी, अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा पारित किसी आदेश की अपील "निबन्धक" के समक्ष करने का हकदार होगा।</p> <p>अपील, "निबन्धक" को सम्बोधित और प्रस्तुत की जायेगी। यदि कोई कर्मचारी अपील करेगा तो वह उसे अपने नाम से प्रस्तुत करेगा। अपील में ऐसे समस्त तात्विक कथन और तर्क होंगे जिन पर अपीलार्थी भरोसा करता हो।</p> <p>अपील में किसी असंयमित भाषा का प्रयोग नहीं किया जायेगा। कोई अपील जिसमें ऐसी भाषा का प्रयोग किया जाय, सरसरी तौर पर खारिज की जा सकेगी।</p> <p>अपील आक्षेपित आदेश की संसूचना के दिनांक से 90 दिन के भीतर प्रस्तुत की जायेगी। उक्त अवधि के पश्चात की गई कोई अपील सरसरी तौर पर खारिज कर दी जायेगी।</p>												
<p><b>88—(क)</b> विनियम सं0 85 के खण्ड (1) के उपखंड (क से घ) के अधीन शास्ति आरोपित करने के आदेश नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा सीधे तथा उपखंड (ड से ज) के अधीन शास्ति आरोपित करने के आदेश बिना निबन्धक के पूर्व अनुमोदन के नहीं किये जायेंगे।</p> <p><b>88—(ख)</b> विनियम 85 के खण्ड (1) के उपखंड क से घ के अधीन शास्ति आरोपित करने की अपील निम्नवत की जा सकती है—</p>	<p><b>88—अपील पर विचार—</b> "निबन्धक" अपील पर विचार करने हेतु निम्न आधारों का संज्ञान लेगा—</p> <p>(क) क्या ऐसे तथ्य जिन पर आदेश आधारित था, स्थापित किये जा चुके हैं,</p> <p>(ख) क्या स्थापित किये गये तथ्य कार्यवाही करने के लिए पर्याप्त आधार प्रदान करते हैं, और</p> <p>(ग) क्या शास्ति अत्यधिक, पर्याप्त या अपर्याप्त है।</p> <p>यदि उपरोक्त आधारों पर निबन्धक द्वारा सुविचारित मत के आधार पर यह पाया जाता है कि शास्ति पर पुनर्विचार की आवश्यकता है, तो वह निम्न उल्लिखित आदेश पारित कर सकता है:—</p> <p>(क) ऐसे प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश की पुष्टि कर सकेगा, उसका उपान्तर कर सकेगा या उसे उलट सकेगा, या</p> <p>(ख) निर्देश दे सकेगा कि मामले में अग्रेतर जाँच की जाये, या</p>												
<table><tr><th>दण्ड का प्रकार</th><th>दण्डित कर्मचारी का वर्ग</th><th>दण्ड देने वाला प्राधिकारी</th><th>अपील प्राधिकारी</th></tr><tr><td>निन्दा</td><td>तृतीय वर्ग</td><td>नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इस प्रयोजनार्थ प्राधिकृत प्रथम वर्ग का कोई अधिकारी।</td><td>नियुक्ति प्राधिकारी</td></tr><tr><td>वेतनवृद्धि रोकना</td><td>तृतीय एवं चतुर्थ वर्ग</td><td>1—नियुक्त प्राधिकारी 2—नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा प्राधिकृत कोई अधिकारी।</td><td>1—निबन्धक 2—प्रबन्ध कमेटी</td></tr></table>	दण्ड का प्रकार	दण्डित कर्मचारी का वर्ग	दण्ड देने वाला प्राधिकारी	अपील प्राधिकारी	निन्दा	तृतीय वर्ग	नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इस प्रयोजनार्थ प्राधिकृत प्रथम वर्ग का कोई अधिकारी।	नियुक्ति प्राधिकारी	वेतनवृद्धि रोकना	तृतीय एवं चतुर्थ वर्ग	1—नियुक्त प्राधिकारी 2—नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा प्राधिकृत कोई अधिकारी।	1—निबन्धक 2—प्रबन्ध कमेटी	
दण्ड का प्रकार	दण्डित कर्मचारी का वर्ग	दण्ड देने वाला प्राधिकारी	अपील प्राधिकारी										
निन्दा	तृतीय वर्ग	नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इस प्रयोजनार्थ प्राधिकृत प्रथम वर्ग का कोई अधिकारी।	नियुक्ति प्राधिकारी										
वेतनवृद्धि रोकना	तृतीय एवं चतुर्थ वर्ग	1—नियुक्त प्राधिकारी 2—नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा प्राधिकृत कोई अधिकारी।	1—निबन्धक 2—प्रबन्ध कमेटी										

स्तम्भ-1				स्तम्भ-2
विद्यमान विनियम				एतद्द्वारा प्रतिस्थापित विनियम
अर्थ दण्ड	चतुर्थ वर्ग	1-नियुक्त प्राधिकारी 2-नियुक्त प्राधिकारी द्वारा इस प्रयोजन के लिए प्राधिकृत प्रथम या द्वितीय वर्ग का कोई अधिकारी।	1-सभापति 2-नियुक्त प्राधिकारी	(ग) आदेश द्वारा अधिरोपित दण्ड को कम कर सकेगा या उसमें वृद्धि कर सकेगा, या (घ) मामले में ऐसे अन्य आदेश दे सकेगा जैसा वह उचित समझे। <b>89-शास्ति अधिरोपित करने या वृद्धि करने के पूर्व अवसर-</b> विनियम 87 के अधीन शास्ति अधिरोपित करने या उसमें वृद्धि करने का कोई आदेश तब तक नहीं किया जायेगा जब तक कि संबंधित कर्मचारी को प्रस्तावित यथास्थिति, अधिरोपित करने या वृद्धि करने के विरुद्ध कारण बताने का युक्तियुक्त अवसर न दिया गया हो। <b>90-व्यावृत्ति-</b> विनियम 85 से 89 के प्रवृत्त होने के दिनांक को लम्बित कोई जाँच या अपील जारी रहेगी और इस विनियमावली के उपबन्धों के अधीन निर्णीत किया जायेगा। अनुशासनिक कार्यवाही के सम्बन्ध में किसी प्रकार का विभेद उत्पन्न होने की दशा में उ0प्र0 सरकारी सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियमावली, 1999 में उल्लिखित प्राविधानों एवं राज्य सरकार द्वारा नियमावली 1999 में समय-समय पर किये गये संशोधन एवं जारी शासनादेशों में किये गये प्राविधान, मार्गदर्शक सिद्धान्तों के रूप में लागू होगा।
वेतन या प्रतिपूर्ति से आर्थिक हानि की वसूली	तृतीय एवं चतुर्थ वर्ग	1-नियुक्त प्राधिकारी 2-इस प्रयोजनार्थ प्राधिकृत नियुक्त प्राधिकारी द्वारा प्राधिकृत प्रथम वर्ग का कोई अधिकारी।	1-सभापति 2-नियुक्त प्राधिकारी	

**89-**प्रत्येक अपील में निम्नलिखित अपेक्षाओं की पूर्ति की जायेगी।

(क)-वह शिष्ट और आदरपूर्ण भाषा में की जायेगी।

(ख)-उसमें समस्त सारवान तथ्य और तर्क दिये जायेंगे और वह स्वतः पूर्ण होगी।

(ग)-उसके साथ दोषारोपण आदेश की एक सत्यापित प्रतिलिपि संलग्न होगी।

(घ)-उसमें वांछित अनुतोष विनिर्दिष्ट किया जायेगा।

(ङ)-यह शास्ति आरोपित करने वाले आदेश की प्राप्ति के दिनांक से तीस दिन के भीतर उचित माध्यम से प्रस्तुत की जायेगी।

**90-**विनियम संख्या 89 के उपखण्ड (ङ) के अधीन उचित माध्यम से की गई कोई अपील उस प्राधिकारी की टिप्पणी के साथ, जिसके माध्यम से वह प्रस्तुत की जाय, अनुचित विलम्ब किये बिना दुग्ध आयुक्त/निबन्धक को अग्रसारित कर दी जायेगी।

आज्ञा से,

शशि भूषण लाल सुशील,

दुग्ध आयुक्त एवं निबन्धक,  
दुग्ध सहकारी समितियाँ, उ0प्र0,  
लखनऊ।

## Dairy Development U.P.

Office of Milk Commissioner & Registrar, Milk Co-operative Societies U.P.  
No. सी-24 / दुग्ध-2 / सह0 / को0डे0फे0कर्मचारी सेवा विनियमावली-2010 / संशोधन-2021

Dated Lucknow, January 29, 2021

**Notification**

In exercise of the power under section-121(1) of the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act-1965 (U.P. Act No. XI of 1966) Milk Commissioner & Registrar, Milk Co-operative Societies U.P. please to amend the rules in Uttar Pradesh Co-operative Dairy Federation Employees Service Regulation-2010 as follows: -

1. These regulations shall be called Uttar Pradesh Co-operative Dairy Federation Employees Service Regulation-2010 (First Amendment-2021)

2. They shall come into force with effect from the date of their publication in the *Gazette*.

3. In the Uttar Pradesh Co-operative Dairy Federation Employees Service Regulation-2010, hereinreferred to said regulations set out in column-1 below the regulations as set out in column-2 shall be *substituted*, namely:-

Column-1	Column-2
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
1 (2) These Regulations shall apply to employees working in Pradeshik Co-operative Dairy Federation Ltd., Lucknow (including all its units), Co-operative Milk Unions and Co-operative Milk Board, Parag Dairy Noida, various projects registered under Uttar Pradesh Sahkari Samiti Adhinyam, 1965 and on deputation in other institutions and departments .	1 (2) These Regulations shall apply to employees of Pradeshik Co-operative Dairy Federation Ltd., Lucknow working in Pradeshik Co-operative Dairy Federation Ltd., Lucknow (including all its units), Co-operative Milk Unions and Co-operative Milk Board, Parag Dairy Noida, various projects registered under Uttar Pradesh Sahkari Samiti Adhinyam, 1965 and on deputation in other institutions and departments .
<p align="center"><b><u>(Voluntary Retirement)</u></b></p> <p>28. Voluntary retirement can be given under following conditions, with the prior consent of the Registrar.</p> <p>(a) An employee who has completed 10 years of service or has attained the age of more than 40 years may on request in writing take voluntary retirement.</p> <p>(b) The manager of Federation /Union will have the right to reject the voluntary retirement on reasons to be given in writing.</p> <p>(c) The following retirement benefits shall be availed by the employee taking by voluntary retirement: -</p> <p>(1) The balance amount due in his P.F. Account as per E.P.F. Regulations.</p> <p>(2) Amount equal to earned leave alary in the account of employee as per rules of Federation/Union.</p> <p>(3) Amount of gratuity as per Gratuity Act or Gratuity Scheme applicable to employee.</p> <p>(4) Salary for the duration of notice to one month or three months. As the case may be, as per service conditions applicable on the employee.</p> <p>(d) Beside, an employee whose application for voluntary retirement has been accepted. Shall be entitled for payment of ex-gratia sums equal to pay emoluments (pay and D.A.) of one and half month for each year of service fully completed, or an amount arrived at by multiplying. The monthly pay emoluments of the employee at the time of retirement by the number of months remaining before the normal date of his retirement on completion of superannuation, whichever is less.</p>	Repealed

Column-1	Column-2
Existing regulations	Regulations as hereby substituted
<p>For example, if an employee completes 24 years of service and only one year's service is left for his normal retirement then an ex-gratia payment equal to emoluments of 12 months only shall be paid to him and not emoluments for 36 months.</p>	
<p><b>85</b> (1) Without prejudice to the provisions contained in any other regulation an employee who commits a breach of duty enjoined upon him or had been convicted for criminal offence or an offence under Section 103 of the Act or does anything prohibited by these regulations shall be liable to be punished by anyone of the following penalties: -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>censure,</li> <li>withholding of increment</li> <li>fine on an employee of Category IV (peon, chaukidar etc.)</li> <li>withhold pay whole or part for the suspension period</li> <li>recovery from pay or security deposit to compensate in whole or in part for any pecuniary loss caused to the institution by the employee's conduct.</li> <li>reduction in rank or grade held substantively by the employee.</li> <li>removal from service, or</li> <li>dismissal from service</li> </ol> <p>(2) It shall be unlawful to impose more than one penalty. Copy of order of the punishment shall invariably be given to the employee concerned and entry to this effect shall be made in the service record of the employee.</p> <p>(3) No penalty except censure shall be imposed unless a showcause notice has reply has been found to be unsatisfactory by the punishing authority.</p> <p>(4) (a) The charge-sheet employee shall be awarded punishment by the appropriate authority according to the seriousness of the offence:</p> <p>Provided that no penalty under sub-clause (c) (f) or (h) of clause (1) shall be imposed without recourse to disciplinary proceedings.</p> <p>(b) No employee shall be removed or dismissal by an authority other than by which he was appointed unless the appointing authority has made prior delegation of such authority to such others person or authority in writing.</p> <p>(5) The appointing authority or person authorized by him while passing orders for stoppage of increment shall state the period for which it is stopped and whether it shall have effect of postponing future increments or promotion.</p> <p><b>86.</b> (1) The disciplinary proceedings against an employee shall be conducted by the Inquiry Officer with due observance of the principles of natural justice for which is shall be necessary that-</p>	<p><b>85 Penalties.</b> - The following penalties may, for good and sufficient reasons and as hereinafter provided, be imposed upon the Employees:</p> <p><b>Minor Penalties:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Censure;</li> <li>Withholding of increments for a specified period;</li> <li>Recovery from pay of the whole or part of any pecuniary loss caused to Federation or Union by negligence or breach of orders;</li> <li>Fine in case of persons holding the post of "Class-IV",</li> </ol> <p>Provided the above mentioned fine imposed should not be more than twenty-five percent of the salary of particular month in which fine is imposed.</p> <p><b>Major Penalties:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Withholding of increments with cumulative effect;</li> <li>Reduction to a lower post or grade or time scale or to a lower stage in a time scale;</li> <li>Removal from the service which does not disqualify from future employment;</li> <li>Dismissal from the service which disqualifies from future employment.</li> </ol> <p><b>Explanation.</b> - The following shall not amount to penalty within the meaning of this Regulation, namely:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Withholding of increment of an employee for failure to pass a departmental examination or for failure to fulfil any other condition in accordance with the rules, regulations or orders governing the service;</li> <li>Reversion of a person appointed on probation to the service during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of appointment or the rules, regulations and orders governing such probation;</li> <li>Termination of the service of a person appointed on probation during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of the service or the rules, regulations and orders governing such probation.</li> </ol> <p><b>86. (1) Suspension –</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>An employee against whose conduct an inquiry is contemplated, or is proceeding may be placed under suspension pending the conclusion</li> </ol>

Column-1	Column-2
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
<p>(a) the employee shall be served with a charge sheet containing specific charge and mention of evidence in support of each charge and e shall be required to submit explanation in respect of the charge within reasonable time which shall not be less than fifteen years.</p> <p>(a) Such an employee shall also be given an opportunity to produce at his own cost or to cross examine witnesses to his defense and shall also be given an opportunity of being heard in person. if he so desires.</p> <p>(b) If no explanation in respect of charge sheet is received or the explanation submitted is unsatisfactory, the competent authority may award him appropriate punishment considered necessary.</p> <p>2 (a) Where an employee is dismissed or removed from service on the ground of conduct which has led to his conviction on a criminal charge, or</p> <p>(b) Where the employee has absconded and his whereabouts are not known to Federation/Milk Union for more than three months, or</p> <p>(c) Where the employee refuse or fails without sufficient cause to appear before the Inquiring Officer when specifically called upon in writing to appear or</p> <p>(d) Where it is otherwise (for reasons to be recorded) not possible to communicate with him. The competent authority may award appropriate punishment without taking or continuing disciplinary proceedings.</p> <p>(3) Disciplinary proceedings shall be taken by the Federation/Milk Federation against the employee on a report made to this effect by the inspecting authority or an office of the Federation/Milk Union under whose control the employee in working.</p> <p>(4) The Inquiring Officer shall be appointed by the appointing authority for the purpose by the appointing authority:</p> <p>Provided that the office at whose instance disciplinary action was started shall not be appointed as an inquiring officer nor shall the Inquiring Officer be the appellate authority.</p> <p>(5) In the case of an erring employee falling in clause (4) of Regulation no. 7 the competent authority if so provided in the bye-laws shall draw up a duplicate charge sheet against the employee and the same shall be communicated to the authorized officer who shall. if <i>prima facie</i> case has been made out by the reporting authority, withdraw him from the Federation/Milk Union and take disciplinary action against him.</p> <p>(6) An employee other than one referred to in clause (5) may be placed under suspension in the following circumstances by the appointing authority or any other officer authorized for the purpose-</p> <p>(a) when the said authority is satisfied that a <i>prima facie</i> case exists, which is likely to result in the removal, dismissal or reduction in rank or the</p>	<p>of the inquiry in the discretion of the appointing authority:</p> <p>Provided that suspension should not be resorted to unless the allegations against the employee are so serious that in the event of their being established may ordinarily warrant major penalty:</p> <p>(ii) An employee in respect of, or against whom an investigation, inquiry or trial relating to a criminal charge, which is connected with his position as an employee or which is likely to embarrass him in the discharge of his duties or which involves moral turpitude, is pending, may at the discretion of the appointing authority, be placed under suspension until the termination of all proceedings relating to that charge.</p> <p>(iii) (a) An employee shall be deemed to have been placed or, as the case may be, continued to be placed under suspension by an order of the appointing authority, with effect from the date of his detention, if he is detained in custody, whether the detention is on criminal charge or otherwise, for a period exceeding forty-eight hours.</p> <p>(b) The aforesaid employee shall, after the release from the custody, inform in writing to the appointing authority about his detention and may also make representation against the deemed suspension. The appointing authority shall after considering the representation in the light of the facts and circumstances of the case as well as the provision contained in this regulation, pass appropriate order continuing the deemed suspension from, the date of release from custody or revoking or modifying it.</p> <p>(iv) An employee shall be deemed to have been placed, or as the case may be, continued to be placed under suspension by an order of the appointing authority, with effect from the date of his conviction if in the event of a conviction for an offence he is sentenced to a term of imprisonment exceeding forty-eight hours and is not forthwith dismissed or removed consequent to such conviction.</p> <p><b>Explanation -</b> The period of forty-eight hours referred to in sub-regulation will be computed from the commencement of the imprisonment after the conviction and for this purpose, intermittent periods of imprisonment, if any, shall be taken to account.</p> <p>(v) Where a penalty of dismissal or removal from service imposed upon an employee</p>

Column-1	Column-2
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
<p>employee.</p> <p>(b) When an enquiry into his conduct is immediately contemplated or is pending and his further continuance on his post is considered detrimental to the interest of the Federation/Milk Union.</p> <p>(c) When a complaint against him of any criminal offence is under police investigation for which he has been arrested or he is undergoing trial in a court of law for offence under the Indian Panel Code. U.P. Co-operative Societies Act, 1965 or any other Act or charges have been framed against him by the criminal court:</p> <p>Provided that suspension shall be obligatory where it is called for in terms of clause (1) of Regulation No.-88.</p> <p>(7) (a) An employee under suspension shall be entitled to a subsistence allowance as per relevant rules applicable to State Government employee from time to time:</p> <p>Provided that an employee who is under suspension on the date of coming into force of these regulations shall continue to draw such portion of pay and such allowance as he was allowed to draw for the period of suspension:</p> <p>Provided further that a payment of the subsistence allowance shall be made unless the employee has furnished a certificate, and the authority passing the order of suspension is satisfied that the employee was not engaged in and other employment, business, profession, or vocation and had not earned remuneration therefore during the period under suspension.</p> <p>(b) (1) When an employee is reinstated, the authority competent to order the re-instatement shall make specific order regarding pay and allowance to be paid for the period of suspension whether or not the said period shall be treated as a period spent or duty:</p> <p>Provided that</p> <p>at where the authority passing the order of reinstatement is of the opinion that the employee has been fully exonerated or the suspension was wholly unjustified, the employee shall be given the full pay and allowances to which he would have been entitled had he not been suspended.</p> <p>(2) In case not covered by the proviso to foregoing sub-clause (1) the employee shall be given such proportion of pay and allowance as the competent authority may order.</p> <p>(c) In case failing order proviso to sub-clause (b) (1) the period of suspension shall be treated as a period spent or duty for all purposes.</p> <p>(d) In case falling under sub-clause (b) (2) the period of suspension shall not be treated as a period spent on duty. unless the competent authority specifically directs that it shall be so treated.</p> <p>(e) The order of suspension shall not take retrospective effect.</p> <p>(f) Leave shall not be granted to an</p>	<p>is set aside in appeal under these regulations or under regulation rescinded by these regulations and the case is remitted for further inquiry or action or with any other directions:</p> <p>(a) if he was under suspension immediately before the penalty was awarded to him, the order of his suspension shall, subject to any such directions as aforesaid, be deemed to have continued in force on and from the date of the original order of dismissal or removal;</p> <p>(b) if he was not under suspension, he shall, if so directed by the appellate, be deemed to have been placed under suspension by an order of the appointing authority on and from the date of the original order of dismissal or removal:</p> <p>Provided that nothing in this sub-regulation shall be construed as affecting the power of the disciplinary authority in a case where a penalty of dismissal or removal in service imposed upon an employee is set aside in appeal or under these regulations on grounds other than the merits of the allegations which, the said penalty was imposed but the case is remitted for further inquiry or action or with any other directions to pass an order of suspension pending further inquiry against him on those allegations so, however, that any such suspension shall not have retrospective effect.</p> <p>(vi) Where penalty of dismissal or removal from service imposed upon an employee is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a Court of law and the appointing authority, on a consideration of the circumstances of the case, decides to hold a further inquiry against him on the allegations on which the penalty of dismissal or removal was originally imposed, whether the allegations remain in their original form or are clarified or their particulars better specified or any part thereof a minor nature omitted :</p> <p>(a) if he was under suspension immediately before the penalty was awarded to him, the order of his suspension shall, subject to any direction of the appointing authority, be deemed to have continued in force on and from the date of the original order of dismissal or removal;</p> <p>(b) if he was not under such suspension, he shall, if so directed by the appointing authority, be deemed to have been placed under suspension by an order of the</p>

<u>Column-1</u>	<u>Column-2</u>
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
<p>employee under suspension.</p> <p>(g) An employee against whom proceedings have been taken either for his arrest for debt or a criminal charge or who is detained under any law for preventive detention shall be considered as under suspension for the period during which he is so detained in custody or is undergoing imprisonment and not be allowed nay pay and allowance other than the subsistence allowance admissible under sub-clause (a) and (b) for such period until the termination of the proceedings taken against him or until he is relaxed from detention and allowed to rejoin duty as the case may be.</p> <p>(h) A subsistence allowance shall be payable to the family or an employee who is detained in jail on the basis of report of the superintendent of the concerned dail even if there is no certificate under regulations.</p> <p>(i) A suspended employee shall remain be at the place of attachment and in contact of the investigation officer during the period of suspension and shall intimate his address of residence and telephone number in writing to the concerned employee, place of attachment and investigation officer.</p> <p>(8) In case of fine is shall be deducted from his pay in monthly installment, each such installment not exceeding one fourth of his monthly salary.</p> <p>(9) The order of suspension may be revoked by-</p> <p>(a) the authority which passed the orders, or</p> <p>(b) the appointing authority, if there are sufficient reasons for revocation and the same shall be shall recorded in the order of revocation.</p>	<p>appointing authority on and from the date of the original order of dismissal or removal.</p> <p>(vii) Where an employee is suspended or is deemed to have been suspended (whether in connection with any disciplinary proceeding or otherwise) and any other disciplinary proceeding is commenced against him during the continuance of that suspension, the authority competent to place him under suspension may, for reasons to be recorded by him in writing, direct that the employee shall continue to be under suspension till the termination of all or any of such proceedings.</p> <p>(viii) Any suspension ordered or deemed to have been ordered or to have continued in force under these regulations shall continue to remain in force until it is modified or revoked by the competent authority.</p> <p>(ix) An employee placed under suspension or deemed to have been placed under suspension under these regulations shall be entitled to subsistence allowance in accordance with the provisions applicable to State Government employees from time to time (Fundamental Rule 53 of the Financial Hand Book, Volume 11, Parts II to IV).</p> <p><b>(2) Pay and allowances etc. of the suspension period</b> - After the order is passed in the departmental enquiry or in the criminal case, as the case may be, under these regulation, the decision as to the pay and allowances of the suspension period of the concerned employee and also whether the said period shall be treated as spent on duty or not, shall be taken by the disciplinary authority after giving a notice to the said employee and calling for his explanation within a specified period under the provisions applicable to State Government employees from time to time (Rule 54 of the Financial Hand Book, Volume 11, Parts II to IV).</p> <p><b>(3) Disciplinary authority-</b> The appointing authority (as defined in Regulation 2 (2) of Regulations 2010) of an employee shall be his disciplinary authority, who, subject to the provisions of these regulations, may impose any of the penalties specified in this Regulations on him:</p> <p>Provided that no person shall be dismissed or removed by an authority subordinate to that by which he was actually appointed :</p>



<u>Column-1</u>	<u>Column-2</u>
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
	<p><b>(4) Procedure for imposing major penalties-</b> Before imposing any major penalty on an employee, an inquiry shall be held in the following manner :</p> <p>(i) The disciplinary authority may himself inquire into the charges or appoint an authority subordinate to him as Inquiry Officer to inquire into the charges.</p> <p>(ii) The facts constituting the misconduct on which it is proposed to take action shall be reduced in the form of definite charge or charges to be called charge-sheet. The charge-sheet shall be approved by the disciplinary authority :</p> <p>(iv) The charges framed shall be so precise and clear as to give sufficient indication to the charged employee of the facts and circumstances against him. The proposed documentary evidence and the name of the witnesses proposed to prove the same along with oral evidence, if any, shall be mentioned in the charge-sheet.</p> <p>(iv) The charged employee shall be required to put in a written statement of his defence in person on a specified date which shall not be less than 15 days from the date of issue of charge-sheet and to state whether he desires to cross-examine any witness mentioned in the charge-sheet and whether desires to give or produce evidence in his defence. He shall also be informed that in case he does not appear or file the written statement on the specified date, it will be presumed that he has none to furnish and Inquiry Officer shall proceed to complete the inquiry <i>ex parte</i>.</p> <p>(v) The charge-sheet, along with the copy of the documentary evidences mentioned therein and list of witnesses and their statements, if any shall be served on the charged employee personally or by registered post at the address mentioned in the official records. In case the charge-sheet could not be served in aforesaid manner, the charge-sheet shall be served by publication in a daily newspaper having wide circulation :</p> <p>Provided that where the documentary evidence is voluminous, instead of furnishing its copy with charge-sheet, the charged employee shall be permitted to inspect the same before the Inquiry Officer.</p>

<u>Column-1</u>	<u>Column-2</u>
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
	<p>(vi) Where the charged employee appears and admits the charges, the Inquiry Officer shall submit his report to the disciplinary authority on the basis of such admission.</p> <p>(vii) Where the charged employee denies the charges, the Inquiry Officer shall proceed to call the witnesses proposed in the charge-sheet and record their oral evidence in presence of the charged employee who shall be given opportunity to cross-examine such witnesses. After recording the aforesaid evidence, the Inquiry Officer shall call and record the oral evidence which the charged employee desired in his written statement to be produced in his defence :</p> <p>Provided that the Inquiry Officer may for reasons to be recorded in writing refuse to call a witness.</p> <p>(viii) The Inquiry Officer may summon any witness to give evidence or require any person to produce documents before him in accordance with the provisions of the Uttar Pradesh Departmental Inquiries (Enforcement of Attendance of Witnesses and Production of Documents) Act, 1976.</p> <p>(ix) The Inquiry Officer may ask any question he pleases, at any time of any witness or from person charged with a view to discover the truth or to obtain proper proof of facts relevant to charges.</p> <p>(x) Where the charged employee does not appear on the date fixed in the inquiry or at any stage of the proceeding inspite of the service of the notice on him or having knowledge of the date, the Inquiry Officer shall proceed with the inquiry ex parte. In such a case the Inquiry Officer shall record the statement of witnesses mentioned in the charge-sheet in absence of the charged employee.</p> <p>(xi) The disciplinary authority, if it considers it necessary to do so, may, by an order appoint a employee other than charged or a legal practitioner, to be known as "Presenting Officer" to present on its behalf the case in support of the charge.</p> <p>(xii) The employee may take the assistance of any other employee to present the case on his behalf but not engage a legal practitioner for the purpose unless the Presenting Officer appointed by the disciplinary authority is a legal practitioner of the disciplinary authority having regard to the circumstances of the case so permits:</p>

<u>Column-1</u>	<u>Column-2</u>
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
	<p>Provided that this regulation shall not apply in following cases :</p> <p>(a) Where any major penalty is imposed on a person on the ground of conduct which has led to his conviction on a criminal charge; or</p> <p>(b) Where the disciplinary authority is satisfied that for reason to be recorded by it in writing, that it is not reasonably practicable to hold an inquiry in the manner provided in these regulations; or</p> <p><b>(5) Submission of Inquiry Report-</b> When the inquiry is complete; the Inquiry Officer shall submit its inquiry report to the disciplinary authority along with all the records of the inquiry. The inquiry report shall contain a sufficient record of brief facts, the evidence and statement of the findings on each charge and the reasons thereof. The Inquiry Officer shall not make any recommendation about the penalty.</p> <p><b>(6) Action on Inquiry Report-</b></p> <p>(i) The disciplinary authority may, for reasons to be recorded in writing, remit the case for re-inquiry to the same or any other Inquiry Officer under intimation to the charged employee. The Inquiry Officer shall thereupon proceed to hold the inquiry from such stage as directed by the disciplinary authority, according to the provisions of Regulation 86 (4).</p> <p>(ii) The disciplinary authority shall, if it disagrees with the findings of the Inquiry Officer on any charge, record its own findings thereon for reasons to be recorded.</p> <p>(iii) In case the charges are not proved, the charged employee shall be exonerated by the disciplinary authority of the charges and inform him accordingly;</p> <p>(iv) If the disciplinary authority having regard to its findings on all or any of charges is of the opinion that any penalty specified in Regulation 85 should be imposed on the charged employee, he shall give a copy of the inquiry report and his findings recorded under clause (ii) sub-regulation (6) to the charged employee and require him to submit his representation if he so desires, within a reasonable specified time. The disciplinary authority shall, having regard to all the relevant records relating to the inquiry and representation of the charged employee, if any, pass a reasoned order imposing one or more penalties mentioned in this Regulations and communicate the same to the charged employee.</p>

<u>Column-1</u>	<u>Column-2</u>
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
	<p><b>(7) Procedure for imposing minor penalties-</b></p> <p>(i) Where the disciplinary authority is satisfied that good and sufficient reasons exist for adopting such a course, it may, subject to the provisions of clause (ii) of sub-regulation (7) impose one or more of the minor penalties mentioned in this Regulations.</p> <p>(ii) The employee shall be informed of the substance of the imputations against him and called upon to submit his explanation within a reasonable time. The disciplinary authority shall after considering the said explanation, if any, and the relevant records, pass such orders as he considers proper and where a penalty is imposed, reason thereof shall be given. The order shall be communicated to the concerned employee.</p> <p><b>(8) Inquiry in case of Retirement –</b></p> <p>(i) If employee attains the age of superannuation and retires during the pendency of the disciplinary proceeding, then for causing financial losses to the Federation or Union by the employee, the pending enquiry for the purpose of recovery from retiral dues (earned leave encashment) may be continued as per procedure mentioned in Regulation 86, but no other penalty can be imposed on retired employee nor for the purpose of imposing other penalty enquiry can be initiated or continued.</p> <p>(ii) If any fact appears after the retirement of employee then after retirement also the proceedings can be initiated as per procedure mentioned in Regulation 86 for recovery from the retired employee for causing financial losses to the Federation or Union with the approval of Chairman of the “Board” (as defined in Regulations 2 (3) of Regulations, 2010), provided that the proceedings initiated with respect to any incident, should have taken place not beyond the period of four years from the date of initiation of proceedings.</p> <p>(iii) If any facts appear after four years of retirement or before completion of twelve years after retirement, then the matter may be referred to “Registrar” under section 65/68 of Uttar Pradesh Cooperative Society Act, 1965 for inquiry with the approval of Chairman of the “Board” (as defined in Regulations 2 (3) of Regulations, 2010).</p>

Column-1	Column-2																				
Existing regulations	Regulations as hereby substituted																				
<p>87. Orders imposing penalty under sub-clause (a) to (d) clause (i) of Regulation No. 85 shall be appeasable to the authorities as mentioned in Appendix 'D'</p>	<p><b>87 Appeal-</b></p> <p>(i) The employee shall be entitled to appeal to the “Registrar” from an order passed by the disciplinary authority.</p> <p>(ii) The appeal shall be addressed and submitted to the “Registrar”. An employee preferring an appeal shall do so in his own name. The appeal shall contain all material statements and arguments relied upon by the appellant.</p> <p>(iii) The appeal shall not contain any intemperate language. Any appeal, which contains such language may be liable to be summarily dismissed.</p> <p>(iv) The appeal shall be preferred within 90 days from the date of communication of impugned order. An appeal preferred after the said period shall be dismissed summarily.</p>																				
<p><b>88.</b> Order imposing penalty under sub-clause (a) to (d) of clause (i) of Regulation no. 85 shall not be passed except with the prior concurrence of the Appointing Authority and under sub clause (e) to (g) except prior be approval of the Registrar.</p> <p>(B) An appeal against imposed penalties of sub-clause (A) to (D) of clause-1 of regulations 85 may to the followings-</p>	<p><b>88. Consideration of Appeals-</b> The “Registrar” shall take cognizance of below mentioned basis for considering the appeal: -</p> <p>(a) Whether the facts on which the order was based have been established;</p> <p>(b) Whether the facts established afford sufficient ground for taking action; and</p> <p>(c) Whether the penalty is excessive, adequate or inadequate.</p> <p>If “Registrar” on the basis of thoughtful opinion finds that on the base of above mentioned basis there is a need of review the penalty/ies, then orders can be passed as given herein after: -</p> <p>(a) confirm, modify or reverse the order passed by such authority; or</p> <p>(b) direct that a further inquiry be held in the case, or</p> <p>(c) reduce or enhance the penalty imposed by the order; or</p> <p>(d) make such other order in the case as it may deem fit;</p>																				
<table><tr><th>Nature of penalty</th><th>Class of the penalized employee</th><th>Authority imposing penalty</th><th>Appellate Authority</th></tr><tr><td>Censure</td><td>Class-3</td><td>Any class-1 officer be authorized by the appointing authority</td><td>Appointing authority</td></tr><tr><td></td><td>Class-3 and Class-4</td><td>1. Appointing authority 2. Any officer authorized by the appointing authority</td><td>Registrar Committee of Management</td></tr><tr><td>Fine</td><td>Class-4</td><td>1. Appointing authority 2. Any class one ore class-2 officer so authorized for this purpose by the appointing authority</td><td>Registrar Appointing Authority</td></tr><tr><td>Recovery of financial leave pay or re-reimburse</td><td>Class 3 and 4</td><td>1. Appointing authority 2. Any first class so authorized for this purpose by the appointing authority</td><td>Chairperson Appointing Authority</td></tr></table>	Nature of penalty	Class of the penalized employee	Authority imposing penalty	Appellate Authority	Censure	Class-3	Any class-1 officer be authorized by the appointing authority	Appointing authority		Class-3 and Class-4	1. Appointing authority 2. Any officer authorized by the appointing authority	Registrar Committee of Management	Fine	Class-4	1. Appointing authority 2. Any class one ore class-2 officer so authorized for this purpose by the appointing authority	Registrar Appointing Authority	Recovery of financial leave pay or re-reimburse	Class 3 and 4	1. Appointing authority 2. Any first class so authorized for this purpose by the appointing authority	Chairperson Appointing Authority	
Nature of penalty	Class of the penalized employee	Authority imposing penalty	Appellate Authority																		
Censure	Class-3	Any class-1 officer be authorized by the appointing authority	Appointing authority																		
	Class-3 and Class-4	1. Appointing authority 2. Any officer authorized by the appointing authority	Registrar Committee of Management																		
Fine	Class-4	1. Appointing authority 2. Any class one ore class-2 officer so authorized for this purpose by the appointing authority	Registrar Appointing Authority																		
Recovery of financial leave pay or re-reimburse	Class 3 and 4	1. Appointing authority 2. Any first class so authorized for this purpose by the appointing authority	Chairperson Appointing Authority																		
<p><b>89.</b> Every appeal shall comply with the following requirements-</p> <p>(a) It shall be couched in polite and respectful language-</p> <p>(b) It shall contain all material facts and</p>	<p><b>89. Opportunity before imposing or enhancing penalty-</b> No order under Regulation 87 imposing or enhancing any penalty shall be made unless the employee concerned has been</p>																				

<u>Column-1</u>	<u>Column-2</u>
<i>Existing regulations</i>	<i>Regulations as hereby substituted</i>
<p>argument and shall be complete in itself.</p> <p>(c) It shall be accompanied by an attested copy of the impugned order.</p> <p>(d) It shall specify the relief desired.</p> <p>(e) It shall be submitted through proper channel within 30 days from the date of receipt of order imposing the penalty.</p> <p><b>90.</b> An appeal preferred through proper channel under sub-clause(e) of Regulation no. 86 shall be forwarded without undue delay to the appellate authority with the comments of the authority through which it is submitted.</p>	<p>given a reasonable opportunity of showing cause against the proposed disposition or enhancement, as the case may be.</p> <p><b>90. Savings-</b> any inquiry or appeal pending on the date of coming into force of this Regulation shall be continued and concluded in accordance with the provisions of this Regulations. In case of any controversy or conflict regarding disciplinary proceedings, the provisions mentioned in “The Uttar Pradesh Government Servant (Discipline and Appeal) Rules, 1999” and amendment or Government Order issued from time to time by State Government regarding Rules, 1999 shall be implemented as directive principles.</p>

By order,

SHASHI BHUSHAN LAL SUSHEEL  
Milk Commissioner & Registrar,  
Milk Cooperative Societies U.P.  
Lucknow.